FORUM JAPAN NEWS
FJニュース

＜2018.1 月号＞ 株式会社フォーラムジャパン
東京都千代田区神田小川町 3-20 第 2 龍名館ビル 6F

雇用に関する情報（法改正・助成金・雇用情勢など）について、毎月わかりやすくお伝えしていきたいと思います。本年もどうぞよろしくお願いいたします。

2018 年　人事・総務に関する制度変更

月　日	制度変更内容
１月１日	**▽配偶者控除及び配偶者特別控除の見直し** （配偶者控除の減額基準が 150 万円に引き上げ）
１月２２日	**▽通常国会召集**（法案は、時間外労働（残業）の上限の法定化や、非正規労働者の処遇を改善し正社員との不合理な格差をなくす「同一労働同一賃金」導入などが柱。） 国会では ３３月末までは予算案などの審議が優先され、法案の成立は早くても今年５月以降の見通し。そのため施行日を、現行方針の２０１９年４月から１年程度延期する検討に。
３月１日	**▽経団連の定める「採用選考に関する指針」において示された企業の広報活動解禁**
３月中	**▽２０１８年度予算成立（予定）**
４月１日	**▽賃上げした企業の法人税を減税** **▽改正労働契約法の発効**（勤続５年超の有期雇用社員のうち希望者は無期転換可能に） 同法律中には、同一の使用者との有期労働契約が反復更新されて通算 5 年を超えた場合、労働者の申し込みによって無期労働契約、つまりは期間の定めのない労働契約に転換することを認める旨が示されている。平成 25 年 4 月 1 日にちょうど有期労働契約が始まり、契約を切れ目なく続けていた場合、2018 年 4 月より労働者はこの法律を適用できることとなる。 **▽障害者雇用促進法改正（障害者の法定雇用率を２．０%から２．２%に引き上げ）** ※労働政策審議会では、２０１８年４月１日から法定雇用率を２．２%とし、３年を経過するより前に２．３%引き上げることを了承している。 また、現行の法律では、身体障がい者と知的障がい者のみを算定基礎としていたが、４月より精神障がい者を算定基礎として追加する。 新しい法定雇用率の算定は、以下の計算式によって行われる。 法定雇用率＝（身体障がい者＋知的障がい者及び精神障がい者である常用労働者の数＋失業している身体障がい者、知的障がい者及び精神障がい者）／（常用労働者数-除外率相当労働者数+失業者数）
６月１日	**▽経団連の定める「採用選考に関する指針」において示された２０１９年卒採用の選考解禁日**
９月３０日	**▽改正労働者派遣法発効**（平成２７年９月３０日に施行された「労働者派遣法改正法」の期間制限のルールが発効する） ※施行日以降に締結及び更新された労働者派遣契約では、すべての業務においてこのルールが適用される。 まず、派遣先事業所単位の期間制限である。同一の派遣先の事業所において派遣できる期間は原則 3 年となる。派遣先が 3 年を超えて受け入れようとする場合は、派遣先の過半数労働組合等からの意見を聞くことが必要となる。 さらに、派遣労働者個人の期間制限として同一の労働者を、派遣先の事業所における同一の組織単位に対し派遣できる期間が 3 年が限度となる。 施行日から継続して結ばれていた派遣契約がある場合、平成 30 年 9 月 30 日にこのルールが発効される。なお、施行日前に締結されていた労働契約においては、その契約が終了するまで、改正前の期間制限が適用される。また、**無期雇用されている派遣労働者、60 歳以上の派遣労働者はこちらの期間の対象外**となっている。
１０月１日	**▽経団連の定める「採用選考に関する指針」において示された２０１９年卒の最初の内定日**

【「働き方改革関連法案」法律案要綱のポイント】

１．働き方改革の総合的かつ継続的な推進

働き方改革に係る基本的考え方を明らかにするとともに、国は、改革を総合的かつ継続的に推進するための「基本方針」（閣議決定）を定めることとする。（雇用対策法）

２．長時間労働の是正、多様で柔軟な働き方の実現等

（１）労働時間に関する制度の見直し（労働基準法）

・時間外労働の上限について、月 45 時間、年 360 時間を原則とし、臨時的な特別な事情がある場合でも年 720 時間、単月 100 時間未満（休日労働含む）、複数月平均 80 時間（休日労働含む）を限度に設定。
※自動車運転業務、建設事業、医師等について、猶予期間を設けた上で規制を適用等の例外あり。研究開発業務について、医師の面接指導、代替休暇の付与等の健康確保措置を設けた上で、時間外労働の上限規制は適用しない。

・月 60 時間を超える時間外労働に係る割増賃金率（50%以上）について、中小企業への猶予措置を廃止する。また、使用者は、10 日以上の年次有給休暇が付与される労働者に対し、5 日について、毎年、時季を指定して与えなければならないこととする。

・企画業務型裁量労働制の対象業務への「課題解決型の開発提案業務」と「裁量的にＰＤＣＡを回す業務」の追加と、高度プロフェッショナル制度の創設等を行う。（企画業務型裁量労働制の業務範囲を明確化・高度プロフェッショナル制度における健康確保措置を強化）

（２）勤務間インターバル制度の普及促進等（労働時間等設定改善法）

・事業主は、前日の終業時刻と翌日の始業時刻の間に一定時間の休息の確保に努めなければならないこととする。

（３）産業医・産業保健機能の強化（労働安全衛生法等）

・事業者から、産業医に対しその業務を適切に行うために必要な情報を提供することとするなど、産業医・産業保健機能の強化を図る。

３．雇用形態にかかわらない公正な待遇の確保

（１）不合理な待遇差を解消するための規定の整備（パートタイム労働法、労働契約法、労働者派遣法）

・短時間・有期雇用労働者に関する正規雇用労働者との不合理な待遇の禁止に関し、個々の待遇ごとに、当該待遇の性質・目的に照らして適切と認められる事情を考慮して判断されるべき旨を明確化。併せて有期雇用労働者の均等待遇規定を整備。派遣労働者について、(a)派遣先の労働者との均等・均衡待遇、(b)一定の要件※を満たす労使協定による待遇のいずれかを確保することを義務化。また、これらの事項に関するガイドラインの根拠規定を整備。
（※）同種業務の一般の労働者の平均的な賃金と同等以上の賃金であること等

（２）労働者に対する待遇に関する説明義務の強化（パートタイム労働法、労働契約法、労働者派遣法）

・短時間労働者・有期雇用労働者・派遣労働者について、正規雇用労働者との待遇差の内容・理由等に関する説明を義務化。

（３）行政による履行確保措置及び裁判外紛争解決手続（行政ＡＤＲ）の整備

・(１)の義務や(２)の説明義務について、行政による履行確保措置及び行政ＡＤＲを整備。

【施行期日】

１：公布日　２：平成 31 年４月１日（２の（１）中小企業における割増賃金率の見直しは平成 34 年４月１日）

３：平成 31 年４月１日（中小企業におけるパートタイム労働法・労働契約法の改正規定の適用は平成 32 年４月１日）

◆働き方改革、施行延期へ　　～「労使対応に時間」2020 年春めどに調整～

厚生労働省は、通常国会に提出する働き方改革関連法案の施行日を、現行方針の 2019 年 4 月から 1 年程度延期する検討に入りました。国会では 3 月末までは予算案などの審議が優先され、法案の成立は早くても今年 5 月以降の見通しです。このままでは成立から施行まで 1 年未満になるため「労使が制度改正に対応するには時間が不十分」と判断しています。

安倍晋三首相は年頭会見で「通常国会は働き方改革国会だ」と述べ、関連法案の成立に全力を挙げる意向を示しました。政府、与党は当初、法案を昨秋の臨時国会で成立させる予定でしたが衆院解散で先送りになりました。厚労省は今月中に施行延期について与党との協議を始め、労使の代表とも調整して方針を決める予定です。

法案は、時間外労働（残業）の上限の法定化や、非正規労働者の処遇を改善し正社員との不合理な格差をなくす「同一労働同一賃金」導入などが柱。収入の高い一部の専門職を労働時間規制の対象から外す「高度プロフェッショナル制度」など、野党の一部が強く反対する内容も含まれています。

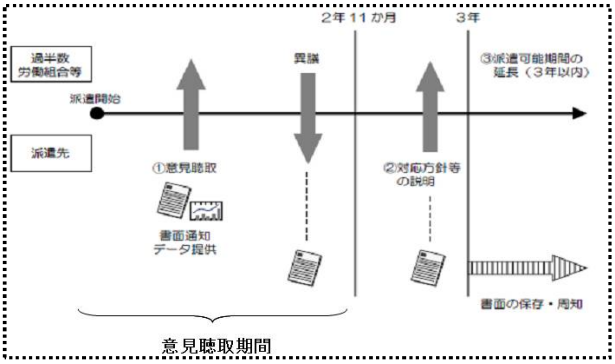
連載

派遣先担当者が知っておきたい「派遣法基礎知識」

第 10 回　事業所単位の派遣期間の延長手続きにおける注意点（その 2）

今月は、先月に引き続き「期間制限の延長手続きをする前に確認しておきたいポイント」をご紹介します。厚生労働省「労働者派遣事業関係業務取扱要領」には、**「意見を聴取した過半数代表者が、使用者の指名等の民主的な方法により選出されたものでない場合、派遣可能期間の延長手続きのための代表者選出であることを明らかにせずに選出された場合、管理監督者である場合については、事実意見聴取が行われていないものと同視できるところから、労働契約申込みみなし制度の適用があることに留意すること。」**と記載されているので注意が必要です。

（３）意見聴取の手順



① 派遣先は、延長しようとする派遣可能期間の終了する１ヶ月前までに、事業所の過半数労働組合等からの意見を聴きます。ただし、過半数労働組合等に十分な考慮期間を設けなければなりません。

派遣先が意見を聴く際は、**次の事項を書面で通知**しなければなりません。

ア）派遣可能期間を延長しようとする事業所

イ）延長しようとする期間

② 派遣先が意見を聴く際は、**事業所の派遣労働者の受入開始以来の派遣労働者数や派遣先が無期雇用する労働者数の推移等の、過半数労働組合等が意見を述べる参考になる資料を提供**しなければなりません。また、過半数労働組合等が希望する場合は、部署ごとの派遣労働者の数、個々の派遣労働者の受入期間等の情報を提供することが望まれます。

周知とは？
①常時事業場の見やすい場所へ掲示、または備え付けること
②書面を労働者に交付すること
③パソコンで作成したファイルの内容を常時確認できる機器を設置すること

③ 派遣先は、**意見を聴いた後、以下の事項を書面に記載**し、延長しようとする派遣可能期間の終了後３年間保存し、また**事業所の労働者に周知**しなければなりません。

- 意見を聴いた過半数労働組合の名称または過半数労働者の氏名
- 過半数労働組合等に書面を通知した日及び通知した事項
- 意見を聴いた日及び意見の内容
- 意見を聴いて、延長する期間を変更したときは、その変更した期間

（４）過半数労働組合等が異議を述べたときの対応

派遣先は、意見を聴いた過半数労働組合等が異議を述べたときは、延長しようとする派遣可能期間の終了までに、次の事項について説明しなければなりません。

- 派遣可能期間の延長の理由及び延長の期間
- 異議への対応方針

（例えば、派遣可能期間を延長しないことや、提示した延長する期間を短縮する等）

※注）２回目以降の延長に係る意見聴取において、再度異議が述べられた場合については、意見を十分に尊重し、受け入れ人数の削減等の対応方針を採ることを検討し、その結論をより一層丁寧に説明しなければなりません。

（５）適切な「労働者過半数代表」の選出

派遣先は、事業所単位の期間制限による３年の派遣受入可能期間を延長しようとする場合、その事業所の過半数労働組合等（過半数労働組合または過半数代表者）からの意見を聴く必要があります。事業所に過半数労働組合が無い場合は、「労働者過半数代表」に対して実施しますが、**その選出は適切に行う必要**があります。

労働者過半数代表は以下のいずれにも該当する者とされています（派遣法施行規則第 33 条の 3 第 2 項）

①労働基準法上のいわゆる「管理監督者」ではない者

②事業所単位の期間制限の延長の意見聴取される者を選出することを明らかにして実施される投票、挙手等の民主的な方法による手続により選出された者

※特に②に留意が必要で、投票等の際に選出目的を明らかにしない、投票・挙手等の民主的手続きをしていない場合は、適切に労働者過半数代表が選出されていないことになります。この場合、意見聴取を行ったとしても、継続して労働者派遣を受け入れると期間制限違反となる恐れがあります。